

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ МОЛОЧНОГО СКОТОВОДСТВА

П.В. Гуца

Полесский государственный университет, pavel.hushcha@gmail.com

В современных условиях, когда агропромышленный сектор Беларуси играет все большую роль в укреплении экономической безопасности и независимости страны, особое внимание государства и руководителей сельскохозяйственных организаций направлено на обеспечение повышения экономической эффективности функционирования молочного скотоводства. Для достижения данной задачи помимо использования качественных кормов, высокопродуктивных пород скота, современных технологий производства молока, необходимо учитывать влияние личностного фактора.

Именно поэтому особенно актуальной становится задача совершенствования системы материального стимулирования труда на комплексах и механизированных фермах по производству молока.

В настоящее время необходимо усовершенствовать существующую систему материального стимулирования труда, то есть обеспечить взаимосвязь элементов системы стимулирования с конечными результатами деятельности (увеличение балансовой и чистой прибыли, повышение рентабельности производства, снижение затрат на производство продукции, экономия всех видов материальных и трудовых ресурсов и др.) [1, с. 50].

Также важно сформировать такую систему заработной платы, которая будет максимально ориентирована на использование каждым работников резервов увеличения производства (повышение продуктивности животных, производительности труда, снижение материальных, топливно-энергетических затрат и др.), обеспечить формирование заработной платы с учетом условий сельскохозяйственного производства, а также других факторов, влияющих на конечные результаты деятельности [2, с. 65].

Начисление заработной платы работникам, занятым в животноводстве, производится по расценкам за центнер (единицу) произведенной (реализованной) продукции или за ее стоимость в денежном выражении, однако при этом не учитывается экономическая эффективность произведенной продукции.

Нами предлагается структурировать фонд заработной платы бригаде на молочно-товарной ферме на три части: первая – основная заработная плата, рассчитанная в соответствии с нормой производства; вторая – ежемесячная доплата к заработной плате; третья – ежегодная доплата к

заработной плате, выплачиваемая по результатам работы бригады за прошедший год в зависимости от конечного результата – рентабельности молока по бригаде.

Основную заработную плату нами предлагается производить за молоко в пересчете на базисную жирность по расценкам, действующим в организации, по результатам лабораторного анализа.

Нами рекомендуется ежемесячную надбавку к заработной плате производить за:

1. Качество молока:

- за надоенное молоко сортом «Экстра» устанавливать доплату в размере до 5 % от разницы закупочной цены молока между сортом «Экстра» и высшего сорта за тонну (но не менее 10 рублей за тонну).

2. Рост продуктивности скота к доведенному заданию:

- за каждый процент прироста удоя молока на 1 фуражную корову к установленному заданию производить доплату в размере 0,5 % от основной заработной платы за надоенное молоко.

Задание по удою молока должно доводиться помесечно исходя из утвержденного годового задания по организации, молочно-товарной ферме.

3. Снижение прямых материальных затрат к установленным нормативам в размере 30 % от суммы экономии по:

- расходу кормов на 1 ц молока;
- расходу электроэнергии на 1 ц молока, исходя из мощности эксплуатируемого оборудования.

Оценка кормов должна производиться по стоимости одной кормовой единицы, сложившейся по организации за предыдущий квартал. Электро-энергия должна оцениваться по действующим тарифам на электроэнергию.

4. Сокращение продолжительности сервис-периода (по результатам ректального обследования каждому работнику бригады):

- при продолжительности сервис-периода до 60 дней – доплата устанавливается из расчета 30 рублей за голову;
- при продолжительности сервис-периода до 90 дней – в размере 10 рублей за голову.

Данный вид дополнительной оплаты должен рассчитываться поквартально и распределяться между работниками, выявляющим коров в охоте и оказывающим помощь оператору по искусственному осеменению животных.

5. Проведение санитарного дня:

- при оценке «хорошо» доплата производится в размере 50 рублей за день;
- при оценке «неудовлетворительно» производится удержание из дополнительно начисленной заработной платы в размере 50 рублей за день.

Качество проведения санитарного дня должно оцениваться один раз в неделю комиссией, созданной в организации.

По окончании года нами рекомендуется рассчитывать надбавку к заработной плате работников, которая зависит от рентабельности произведенного молока по бригаде.

Из годовой выручки от реализации молока вычитаются материальные затраты (корма, энергоресурсы, содержание основных средств, затраты на работы и услуги, нефтепродукты, общепроизводственные и общехозяйственные затраты, прочие прямые затраты), а также сумма ранее выплаченной заработной платы работникам бригады.

Оставшаяся сумма прибыли распределяется на: отчисления в фонд потребления (ежегодную надбавку к заработной плате); отчисления в фонд накопления; отчисления в резервный фонд.

Удельный вес отчислений в фонд потребления зависит от рентабельности реализованного молока. Причем при рентабельности равной средней рентабельности молока по хозяйству за последние три года удельный вес отчислений в фонд потребления составит 30%. При превышении рентабельности реализованного молока свыше средней рентабельности молока за последние три года каждый процент превышения пропорционально увеличивает удельный вес отчислений в фонд потребления на 1 процент. Например, при рентабельности реализованного молока 15%, средней рентабельности молока за последние три года в хозяйстве 10%, удельный вес отчислений в фонд потребления составит 35%.

Распределение по отдельным работникам происходит с учетом баллов КТУ (суммируются все баллы по всем работникам бригады, затем сумма баллов по каждому работнику делится на общую сумму баллов и определяется в процентах). [3, с. 183–190]

Кроме рекомендуемых видов поощрения работников животноводства в организации должны производиться другие выплаты доплат и премий по существующим условиям (стаж работы, классность, вредность, премии за рост производительности труда и т.д.).

Каждая организация, в соответствии с условиями оплаты труда по коллективному договору и в пределах имеющихся средств, устанавливает свои размеры стимулирования труда работников животноводства.

Таким образом, предлагаемая нами система премирования труда работников молочного скотоводства обеспечивает взаимосвязь элементов системы стимулирования с конечными результатами деятельности (увеличение прибыли, повышение рентабельности производства и продукции, снижение затрат на производство продукции, экономия всех видов материальных и трудовых ресурсов и др.).

Список использованных источников:

1. Гуца, П.В. Материальное стимулирование работников молочного скотоводства Республики Беларусь / П.В. Гуца // Экономика и банки: научно-практический журнал. – 2016. – № 2. – С. 49–56.
2. Гуца, П.В. Мотивация и материальное стимулирование труда: состав и структура / П.В. Гуца // Проблемы экономики. – Горки: БГСХА, 2016. – С. 65–77.
3. Константинов, С.А. Материальное стимулирование экономической эффективности производства в молочном скотоводстве / С.А. Константинов, П.В. Гуца. – Горки: БГСХА, 2015. – 248 с.